

2024年6月11日

各位

会社名 株式会社エル・ティー・エス
代表者名 代表取締役 社長執行役員 樺島 弘明
(コード番号：6560 東証プライム)
問い合わせ先 取締役 副社長執行役員 李 成一
Mail. ir_info@lt-s.jp

2024年12月期第1四半期 主な質疑応答

日頃より、当社へのご関心をいただきありがとうございます。

2024年12月期第1四半期決算公表後、投資家の皆様より頂戴した主なご質問とその回答について取りまとめましたので、下記の通り、開示いたします。

なお、本開示は、情報発信の強化とフェアディスクロージャーの観点から開示を行うものであり、回答内容については、時点のずれによって多少の齟齬が生じる可能性がございますが、直近の回答内容を最新の当社方針として、回答を記載しております。

1. 2024年12月期第1四半期実績について

【質問①】

売上高について高い伸び率ではあるものの、M&Aもあったので、どのように評価するべきか。連結での増加とオーガニックグロースの増加と、それぞれどのような状況か、可能な範囲で教えてもらいたい。

【回答①】

まず前提といたしまして、グループ一体での運営・管理に移行中であるため、個社毎の開示については差し控えさせていただいております。

ご参考として、昨年M&Aを行いましたHCSについて補足させていただきます。現在は企業構成も大きく変わってきておりますが、M&A前のHCSは、年間で40億円超の売上高を上げておりました。M&A後は、法人構成の変更や事業整理等の売上高を絞るアクションがある一方で、稼働率管理やLTS案件への参画による単価向上等、売上高を押し上げるアクションもございます。増加要因と減少要因を総合して、HCSをM&Aしたことによる連結売上高のかさ上げ効果は、おおよそ40億円前後ととらえていただければ結構です。

上記のM&A効果を踏まえると、今期、HCSを除くオーガニックでの成長については、控えめな見通しとなっております。今期より、売上高成長から利益率引き上げに事業運営の力点をシフトしており、

内部人材の育成と共に、案件内容とその利益率を選びながらのプロジェクトデリバリを行っております。

【質問②】

営業利益について、昨期と比較し進捗がよくないように見える。販管費の「その他」が、昨期第1四半期と比較しても大きく増加しており、利益の押し下げ要因になっているのか確認したい。この費用が一過性のものなのか、M&Aに絡む継続的なものなのか、教えてもらいたい。

【回答②】

(決算説明資料 P27 に記載の営業利益の進捗率 28.6%について) たしかに、2023 年 12 月期第 1 四半期は年度末需要を取り込み業績の良い四半期でした。また、期初計画を上回って着地をしたものの、さらに上乗せできていた方が望ましかったことも間違いありません。

しかしながら、第 1 四半期の YoY での利益推移は以下のとおりとなっており、昨年度から急成長こそしていませんが、堅調な成長はできていると認識しています。

- ・ 2022 年→2023 年：成長率は 115%
- ・ 2023 年→2024 年：成長率は 117%

また事業構造上、下期偏重の業績積み上げとなりますし、昨年 (HCS の M&A あり)、一昨年 (オフィス移転・20 周年事業・2 社との資本業務提携等) と異なり、今期は下期で大型の投資活動が予定されていませんので、2024 年 12 月期見込に対する第 1 四半期の進捗としては、概ね想定通りとみております。

なお、販管費について「その他」が膨らんでいる要因は、第一に、HCS 側の販管費の管理区分と LTS の管理区分を統合しきれていないため、HCS の販管費の内、人件費・地代家賃・のれん等の区分が明確な費用以外の諸費用が「その他」に集約計上されていること、連結対象が増え企業規模の拡大に伴って監査報酬が増加したこと、がございいます。

いずれも、M&A に伴う費用ではあるものの、手数料のような一過性のものとは少し違う位置づけのものとなっております。

【質問③】

決算説明動画の中で、「第 1 四半期は想定通りの成績」とのコメントがあったが、「稼働率が期初想定を下回る」とも言っていた。以前から需要は旺盛にあるとのことだが、稼働率が想定を下回った理由は何か？また、改善の見込みはあるのか？

【回答③】

稼働率についてですが、2023 年 12 月期第 3 四半期に落ち込みましたが、その当時の水準からは徐々に回復してきています。コンサルタントは順調に回復してきたものの、エンジニアは年末に発生した失注の影響でやや苦戦していることもあり、確実に回復してきているとは言え、全体として期初に想定し

ていた水準にはまだ届いていない、という状況です。なお稼働率は想定を下回ったものの、単価の上昇がその分を吸収したため、利益の着地としては期初想定を上回っております。

旺盛な需要に対して稼働率が上がりきらない理由についてですが、改めて前提をご説明いたします。

稼働率とは、案件と人材とのマッチング率です。案件側には、顧客、ソリューション、フェーズ、単価、商流と体制というような前提/要件がございます。人材側には、過去の経験、現在の知識・スキル、将来のキャリアプラン、原価、案件拡大余地と役割期待というような希望/狙いがございます。

したがって、案件と人材とのマッチングといっても、双方の変数も多く、特に人材が最大の資産・資本であるプロフェッショナルサービスにおいては、需要が旺盛であることが、ストレートに受注増にはつながらない、という側面がございます。

また、時の経営テーマによって、売上・利益を上げられるプロフェッショナルに営業や採用、研修やR&Dなどの活動をさせる場合は、稼働率（対価を伴うお客様向けサービス提供活動）は低下します。こうした意図した非稼働（≒投資）は一定水準で確保すべきですが、意図しない空き稼働（≒コスト）はできるだけ引き下げていくべきテーマとなります。

このような前提をふまえて、昨年後半からの稼働率低下の主たる要因についてご説明します。

2023年の下期にはHCSのM&Aがあったため、ディールとその後のPMIについては意図した投資的非稼働なので、一部の稼働率低下は妥当であると考えています。もう一方の意図しない空き稼働については、いくつかの変数の中でも、特に「体制-役割期待」のギャップが原因となるが多かったと考えています。

当社の場合、他のいくつかの上場ファームとは異なり、コンサルタントやエンジニアの人材派遣サービスは基本的には行っておりません。あくまでも、チームでクライアントと向き合っ、ソリューションとして価値を提供していくモデルを採用しています。そのため、チームを組成していくうえでは、顧客のパートナーとなるシニアな人材と、その人材のパフォーマンスを最大化する複数人メンバーと、両方が必要になります。こうした体制作りをしようとした時に、現状当社の人員構成上も、メンバークラスの人材に比して、シニア人材の比率が低いいため、チームが組成しきれずに提案ができない、ひいてはメンバークラスの稼働率が上がりきらない、という状況が一部でございました。

そのため、昨年より採用の方針も変更しておりまして、新卒を含めてメンバークラスの採用を控える一方で、報酬制度の改定も行いながらシニア人材の採用を強化まいりました。その成果が一部出てきており、この第1四半期の採用では、採用者の約4割がシニア人材となっており、プロジェクトマネジメントをできる人材の入社が増えておりますので、今後は、メンバー層の稼働率を徐々に引き上げていけると考えております。

2. 2024年12月期第2四半期以降の見通しについて

【質問①】

第2四半期の業績見通しはどのようなになっているのか？

今年も大量の新卒を受け入れるとのことで、それに伴い教育に割かれる人員と時間が増え、また稼働率が低下するのではないかと懸念している。昨年から大量の新卒受け入れに対する体制の変化や工夫点等あれば教えてもらいたい。

【回答①】

事業構造の影響により例年の推移と同様に、第2四半期の営業利益は第1四半期を大きく割り込む見込みです（売上高は微減）。なお、各四半期の特徴は以下のようになっています。

- ・第1四半期： 前年採用者の戦力化が進むため、前年第4四半期を上回る水準でスタート
- ・第2四半期： 案件閑散期（3月決算企業の投資活動が一時的に減少）と新卒社員受入（4月一括）が重なるため、当年第1四半期を下回る（進捗率低下）
- ・第3四半期： 新卒社員のアサインが開始され、既存社員が通常稼働に戻り、新卒社員も段階的に有償化が進むため、第2四半期から回復（進捗率上昇）
- ・第4四半期： 売上高は当期の最高水準を更新、営業利益は当期の業績進捗や投資計画によってコントロール（進捗率上昇）

積極的に人材投資を行うという基本方針は変えておりませんが、大量の新卒社員の受け入れについては、昨年よりも効率的に行うようプロセスを変更しています。これまでは広く事業部門の社員を研修に動員してきましたが、今期は人事部門・ナレッジマネジメント部門を中心に研修を実施・運営しています。その一方で、従来以上に専門教育に力を入れており、資格取得と組み合わせ外部の教育機関を積極的に活用した育成を増やしています。

こうした受け入れプロセスの変更も踏まえ、第3四半期から始まる新卒社員のアサインや有償稼働化に向けては、稼働率を高めるための（無償を含む）低単価でのアサインよりも、しっかりと専門性教育を実施し、ビジネスアナリストやプロジェクトマネージャーの専門資格で武装をさせた上で、一定水準の単価を維持したアサインをすることで稼働率低下を補う、という対応をとっております。

3. HCS について

【質問①】

HCSのPMIは順調に進んでいるのか。コーポレート機能の統合など、状況について教えてもらいたい。

【回答①】

コーポレート機能の統合については、PMIの重要テーマの一つとして認識しており、順次取り組みを進めております。

まず営業とサービスデリバリーについては、現場レベルでのオポチュニティ共有などに加え、グループ全体の営業機能を再編成するため、今期より営業推進部門を新設し、アカウントマネジメントを強化しております。

次いでコーポレートですが、人事については、会社横断での人事異動も行い、人的交流や業務ノウハウの交換を超え、グループとしての業務最適化に向けて進捗しています。経理については、連結決算を行う上での基盤整備はすでに終えており、引き続き、機能統合に向けた調整を進めています。

また、LTS のマネジメントメンバーが HCS に入り、業績管理も強化しております。徐々にその成果も出始めており、稼働率は昨年から上向いております。ただし、第 2 四半期については LTS と同じ季節性があり、いったん下がることをご承知おきください。

上記の足元での PMI 効果と別に、コンサルティングとエンジニアリングの一体サービス化こそが、本来の生み出したいシナジーとなります。HCS のエンジニアを LTS コンサルチームの組成する案件にアサインしていくことで、これまでの商流制約の中で抑えられてきた単価をあげていくことが重要テーマです。LTS のデジタル部門との一体運営にむけて、2024 年 12 月期かけて融合を進めてまいります。

4. 株価について

【質問①】

時価総額が 100 億を割り込んだ。株価低迷の原因には、そもそも中小型株に資金が流れてこないマーケット全体の状況や、営業利益見通しの下方修正など LTS の個社要因もあると思う。どのような株価対策を行っているのか確認したい。

【回答①】

株価下落については、ご心配、ご迷惑をおかけしてしまいまして、誠に申し訳ございません。

機関投資家の方々のお考えを伺うと、「今の安値は個社要因よりも、グロース株から資金が引いているという市場要因が大きい。」というご意見が多数でした。併せて「いずれ風向きは変わるので、買いのタイミングをみながらグロース株をウォッチしている。」というコメントも多くいただいています。

マクロな市況は市況として受け止めつつ、当社にできることをしっかりと進めてまいります。足元でしっかりと業績を上げるということを前提とし、個人投資家の皆様の認知を上げる活動を継続しながら、機関投資家の方々との接点を増やし、風向きが変わった時にしっかり買っていただけるよう準備をしております。

また、株主還元や自社株買いなどのいわゆる財務的な「株価対策」につきましては常に検討はしておりますが、実施有無や時期については、適時開示事項にもあたりますので、個別の開示は差し控えさせていただきますこと、ご了承ください。